

การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่
Personnel Performance in SarasasWitaed Lanna School, Chiang Mai Province

สุภัทรติกานต์ สุภายอง*
ดร. พิชรีวรรณ กิจมี**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจาก ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู รวมทั้งสิ้น 110 คน และแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 2 คน ครูจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน ปีการศึกษา 2558 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำเสนอในรูปความเรียง ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามี การดำเนินงานบุคคลมากทั้ง 8 ด้าน คือ (1) ด้านการวางแผนกำลังคน (2) ด้านการสรรหา (3) ด้านการคัดเลือก (4) ด้านการบรรจุพนักงาน (5) ด้านการอบรมและพัฒนา (6) ด้านการประเมินผลงาน (7) ด้านการให้ค่าตอบแทน และ (8) ด้านการดำรงรักษาพนักงาน ปัญหาที่พบคือการคัดเลือกบุคลากรบางคนเข้ามาทำงานยังใช้ระบบอุปถัมภ์ โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรดำเนินการพิจารณาตามเกณฑ์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้

คำสำคัญ

การดำเนินงานบุคคล โรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

Abstract

This research was aimed to study the personnel performance in Sarasas Witaed Lanna School, Chiang Mai Province. The data were collected by using the questionnaires from the population including administrators and teachers numbering totally 110 people and the non-structured interviews from the sample comprising 2 administrators and 3 teachers numbering totally 5 people in the academic year 2015. The data were analyzed through frequency, percentage, mean, and standard deviation were analyzed by a content analysis and presented in form of an essay. The results revealed that both the overall and each aspect of the personnel

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

E-mail: varakran@gmail.com

** อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น (อาจารย์ที่ปรึกษา)

performance in Sarasas Witaed Lanna School, Chiang Mai Province, the respondents agreed that the personnel performance was operated at high level including 8 aspects, namely (1) manpower planning (2) recruiting (3) selecting (4) staff placing (5) training and development (6) job evaluating (7) compensating and (8) staff maintaining. The problems found were that some staff was selected through a patronage system. The suggestion was that it should be considered based on the school criteria as set.

Keywords

Personnel Performance, Sarasas Witaed Lanna School, Chiang Mai Province

บทนำ

การดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาจะสำเร็จได้ด้วยการปฏิบัติงานของบุคลากร แม้จะมีปัจจัยอื่นๆ เป็นเครื่องมือ หรือเครื่องอำนวยความสะดวก และการสนับสนุนให้การปฏิบัติงานคล่องตัวขึ้น การดำเนินงานทุกอย่างจะสำเร็จได้เพราะคน ด้วยเหตุที่คนเป็นสิ่งที่มีความคิด คนจึงแตกต่างกันโดยธรรมชาติ เมื่อต้องมาทำงานร่วมกัน กฎ กติกา ข้อตกลงอื่นๆ ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ แล้วยอมส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ คนจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการบริหาร ทั้งนี้เพราะคนจะเป็นผู้นำปัจจัยการบริหารอื่นๆ ไปสู่ความสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม 2545) มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคลากร และการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด เพราะผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นสำคัญซึ่งกิจกรรมการเรียนการสอนและการให้บริการศึกษาในรูปแบบต่างๆ จำเป็นต้องใช้บุคลากรทางการศึกษา คือ ครู อาจารย์และ เจ้าหน้าที่การศึกษาอื่นๆ เป็นปัจจัยสำคัญ จนอาจกล่าวได้ว่า ไม่มีครูก็ไม่มีโรงเรียน ซึ่ง ครูคือ บุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารที่ทุกหน่วยงานจะขาดเสียมิได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา ดังที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540, 7) กล่าวว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ในกระบวนการบริหาร จึงได้กำหนดให้การบริหารด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงาน ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การกระทำเช่นนี้ได้ หน่วยงานนั้นต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร และเมธี พิไลธนานนท์ (2540, 1-3) ได้กล่าวว่า บุคคลเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์การ ไม่มีงานใดจะยากลำบาก และมีความไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคลยังมีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความสำคัญจึงอยู่ที่การบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรได้รับการชมเชย และการตอบแทนที่เหมาะสมการประเมินค่า การสร้างแรงจูงใจและอื่นๆ และได้ให้ความหมายของการบริหารงาน บุคลากรว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง ความเพียรพยายามจัดการให้บุคคลในหน่วยงานทุกๆ ตำแหน่ง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามทำให้บุคคลในหน่วยงานทุกๆ ตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามทำให้บุคคลเหล่านั้นได้เห็นว่างานของเขามีทางที่จะทำให้เขาเจริญก้าวหน้า

ตามจุดหมายของเขากาการบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานสำคัญซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานทุกงานก็ย่อมเกิดมาจากสภาพการทำงานของบุคลากรทั้งสิ้นโรงเรียนเป็นหน่วยงานด้านการศึกษาที่มีการกิจหลักในการให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนการที่โรงเรียนจะกระทำภารกิจหลักให้ได้ดีมีคุณภาพนั้นโรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากรซึ่งได้แก่ครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน

โรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ ก่อตั้งโดย นายพิบูลย์ ยงค์กมล เป็นโรงเรียนลำดับที่ 26 ของกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์ที่เปิดทำการเรียนการสอนด้วยหลักสูตรสองภาษาและหลักสูตรสามัญกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์จัดหลักสูตรการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน (Bilingual Program) หลักสูตรนี้ได้เน้นให้มีบรรยากาศการเรียนการสอนที่มุ่งให้เด็กเป็นสิ่งสำคัญ ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงด้วยตนเองและสนุกกับการเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตลอดทั้งยังปลูกฝังผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารควบคู่กับการมีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเป็นอย่างดี อันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและประเทศชาติต่อไปในอนาคต โรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา เปิดทำการเรียนการสอนในปี 2553 แผนกสองภาษาเปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้น KG.1 - G.6 สำหรับแผนกสามัญเปิดสอนระดับชั้นอนุบาล 1 - ประถมศึกษาปีที่ 6 ในปี พ.ศ. 2555 โรงเรียนได้ขยายแผนกสองภาษาจนถึง G.8 และแผนกสามัญถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ มีเหตุผล ใช้สติปัญญา มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขรวมทั้งได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากผู้ปกครอง (โรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา, 2555) ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะใช้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการดำเนินงานบุคคล ซึ่งเป็นตัวจักรที่จะให้ความสำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษา อันจะส่งผลดีกับนักเรียนต่อไป ทางโรงเรียนได้มีการดำเนินงานบุคคลโดยยึดหลักการบริหารงานบุคคลเริ่มตั้งแต่ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุพนักงาน การอบรมและพัฒนา การประเมินผลงาน การให้ค่าตอบแทน และการชำระรักษาพนักงาน มาโดยตลอด (อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ, 2548, 21-22) แต่จากการสัมภาษณ์บุคลากรบางส่วน พบว่าการคัดเลือกบุคลากรของโรงเรียนนั้นยังคงมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จึงมีความสนใจศึกษาว่า การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไรซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปปรับปรุงการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

วิธีการวิจัย

1. ประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารและครู ของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 110 คน ปีการศึกษา 2558

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารและครู เพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติม โดยคัดเลือกผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 3 ปี ขึ้นไป ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 2 คน ครูจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน ปีการศึกษา 2558

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนาจังหวัดเชียงใหม่ ตามกรอบแนวคิดของ อุษณี จิตตะปาโล และ นุตประวีร์ เลิศกาญจนวัตติ (2548, 21-22) มีทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการวางแผนกำลังคน (2) ด้านการสรรหา (3) ด้านการคัดเลือก(4) ด้านการบรรจุพนักงาน (5) ด้านการอบรมและพัฒนา(6) การประเมินผลงาน (7) การให้ค่าตอบแทน(8) การธำรงรักษาพนักงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยทั้งหมดได้ยืนยันว่าเครื่องมือฉบับดังกล่าวมีความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาแล้ว จากนั้นจึงได้นำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูและผู้ปกครองในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.850 และผู้ทดลองตอบแบบสอบถามทุกคนมีความเข้าใจทางด้านภาษาที่ตรงกันกับเจตนาของผู้วิจัย

3.2 การสัมภาษณ์ เป็นการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามมาสร้างประเด็นคำถามและนำไปทดลองสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในด้านการใช้ภาษานำผลจากการทดลองสัมภาษณ์ไปปรับปรุงแก้ไขประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำประเด็นคำถามที่สมบูรณ์ไปทำการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติม โดยทำการสัมภาษณ์ครูผู้บริหาร 2 คน ครู 3 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ชุดที่ 1 แบบสอบถามผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรด้วยตนเองจำนวน 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ทำการตรวจสอบ พบว่า ข้อมูลมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติในขั้นต่อไป

ชุดที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ 16-18 กรกฎาคม 2558 เกี่ยวกับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยการจดบันทึกและบันทึกเทป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 แบบสอบถาม แยกออกเป็น ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ตอนที่ 2 การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

5.2 การสัมภาษณ์ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกและการบันทึกเทป เกี่ยวกับการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียงประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 110 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 76.36 ส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 67.27 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 96.36 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในสถานศึกษา 1-2 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 79.09

2. การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 1

การดำเนินงานบุคคลโดยภาพรวมของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ	รายการ	μ (N = 110)	σ	ระดับการดำเนินงาน
1	ด้านการวางแผนกำลังคน	3.71	0.77	มาก
2	ด้านการสรรหา	3.81	0.84	มาก
3	ด้านการคัดเลือก	3.79	0.97	มาก
4	ด้านการบรรจุพนักงาน	3.79	0.98	มาก
5	ด้านการอบรมและพัฒนา	3.77	0.84	มาก
6	ด้านการประเมินผลงาน	3.69	0.79	มาก
7	ด้านการให้ค่าตอบแทน	3.68	0.73	มาก
8	ด้านการดำรงรักษา	3.71	0.96	มาก

จากตารางที่ 1 การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัด เชียงใหม่ โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า มีการดำเนินงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีการดำเนินการในระดับมากเช่นกัน โดยด้าน การสรรหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบรรจุพนักงาน และด้านการคัดเลือก ส่วนด้านการให้ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 2

การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ	รายการ	μ (N = 110)	σ	ระดับการ ดำเนินงาน
ด้านวางแผนกำลังคน				
1	กำหนดแผนงานรับสมัครบุคลากรไว้ในแผนปฏิทินงานประจำปี	3.61	0.79	มาก
2	วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน	3.81	0.84	มาก
3	วิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	3.76	0.86	มาก
ด้านการสรรหา				
1	กำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน	3.82	0.84	มาก
2	ประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ของโรงเรียน	3.76	0.86	มาก
3	ประชาสัมพันธ์ไปยังเพื่อนครูให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.8	0.86	มาก
ด้านการคัดเลือก				
1	ตรวจสอบคุณสมบัติทางการศึกษา	3.78	0.83	มาก
2	ตรวจสอบใบประกอบวิชาชีพครู	3.85	0.82	มาก
3	ตรวจสอบประสบการณ์การทำงานจากใบสมัคร	3.81	0.84	มาก
ด้านการการบรรจุพนักงาน				
1	กำหนด วัน เวลา ในการบรรจุ อย่างชัดเจน	3.85	0.83	มาก
2	จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรอย่างเป็นระบบ	3.83	0.84	มาก
ด้านการอบรมและพัฒนา				
1	นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	3.8	0.68	มาก
2	เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.83	0.68	มาก
ด้านการประเมินผลงาน				
1	ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแผนงานที่กำหนดไว้	3.83	0.85	มาก
2	ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	3.81	0.86	มาก
ด้านการให้ค่าตอบแทน				
1	พิจารณาเงินเดือนขั้นต่ำตามวุฒิทางการศึกษาให้กับบุคลากร	3.81	0.86	มาก
2	พิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนให้กับบุคลากร ตามความเหมาะสม	3.72	0.87	มาก
ด้านการธำรงรักษา				
1	เอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.86	มาก
2	เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน	3.77	0.87	มาก

3. การสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู เพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ผู้สัมภาษณ์ได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามมาแจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์รับทราบว่าการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมมีมาตรฐานการดำเนินงานในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนกำลังคน (2) ด้านการสรรหา (3) ด้านการคัดเลือก (4) ด้านการบรรจุพนักงาน

(5) ด้านการอบรมและพัฒนา (6) การประเมินผลงาน (7) การให้ค่าตอบแทน (8) การดำรงรักษาพนักงานจากนั้นได้ขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคำถามเป็นรายด้านดังนี้ (1) ด้านการวางแผนกำลังคน มีการกำหนดแผนรับสมัครบุคลากรอย่างชัดเจนในปฏิทินการปฏิบัติงานประจำปี มีการวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์งานให้เหมาะสมกับบุคลากร รวมถึงรวบรวมข้อมูลบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อความสะดวกในการค้นหา รวมถึงการสำรวจบุคลากรว่าจะทำการสอนปีต่อไปหรือไม่ เมื่อจบปีการศึกษาหรือมีความประสงค์ของย้ายระดับชั้นที่สอน ปรับเปลี่ยนวิชาหรือสายงาน เพื่อที่ทางโรงเรียนจะได้วางอัตราครูที่ต้องการในปีการศึกษาต่อไปได้อย่างชัดเจนและกำหนดประเภท จำนวนได้อย่างถูกต้องมากขึ้น (2) ด้านการสรรหา พบว่า มีการวางแผนงานกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจนซึ่งมีการรับสมัครจะไม่บ่อยครั้งเนื่องจากจำนวนสัดส่วนครูที่ลาออกจากโรงเรียนนั้นมีน้อยกว่าสัดส่วนครูที่มีความประสงค์ที่จะเข้าทำงานโดยมีการประกาศรับสมัครครูทางเว็บไซต์ของโรงเรียน รวมถึงการประชาสัมพันธ์ไปยังเพื่อนครูให้ทราบ อย่างทั่วถึง มีการประสานงานไปยังมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นต้น (3) ด้านการคัดเลือกพบว่า ทางโรงเรียนดำเนินการโดยเริ่มจากการตรวจสอบวุฒิทางการศึกษา ตรวจสอบใบประกอบวิชาชีพครู โดยต้องผ่านระดับการศึกษาขั้นต่ำหรือระดับปริญญาตรี ด้านการศึกษา ต้องสมัครเข้าทำงานตรงตามสาขาที่เรียน และตรงกับความต้องการครูของโรงเรียน ณ เวลานั้น คัดเลือกจากประสบการณ์ในการทำงานและต้องผ่านการสัมภาษณ์ตามเกณฑ์ปฏิบัติของโรงเรียน อีกทั้งทางผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศ ประสบการณ์ในงาน และความรู้ ความสามารถพิเศษ ซึ่งคุณสมบัติของบุคลากรที่จะมาเป็นครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนาต้องมีความรู้ด้านการศึกษาเป็นอย่างดีและพร้อมเรียนรู้ปรับเปลี่ยนแนวการสอนให้เป็นไปตามนโยบายของโรงเรียนนอกจากนี้ควรมีความรู้และจิตวิญญาณของความเป็นครู เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อตัวนักเรียนและโรงเรียนซึ่งง่ายต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรต่อไป (4) ด้านการบรรจุพนักงานพบว่า ทางโรงเรียนทำสัญญาว่าจ้างเป็นการจ้างแบบปีต่อปี ครูต้องผ่านการทดลองงานตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด คือ มีระยะเวลาทดลองงานเป็นเวลา 3 เดือน หากไม่ผ่านทดลองงานผู้บริหารมีสิทธิเลิกจ้างหรือต่อระยะเวลาทดลองงานไปจนกว่าจะผ่านการประเมิน เมื่อพ้นระยะทดลองงาน จะได้รับการปรับเงินเดือนหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผลงานและการพิจารณาของหัวหน้างาน และผู้บริหาร สำหรับการทำสัญญาว่าจ้างแต่งตั้งครูในสัญญาระบุชัดเจนว่าหากครูไม่สามารถปฏิบัติได้ตามกฎระเบียบและแนวปฏิบัติของโรงเรียนทางโรงเรียนยกเลิกสัญญาในทันที (5) ด้านการอบรมและพัฒนาพบว่า มีการดำเนินการโดยการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรมีการจัดอบรมเพิ่มเติมโดยใช้วิทยากรภายใน และภายนอกสลับปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม เช่น เมื่อมีนโยบายเน้นนักเรียนลายมือสวยงาม ครูก็ต้องได้รับการฝึกคัดลายมือจากผู้บริหาร เป็นต้น การประชุมสัมมนาเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการพาไปศึกษาดูงาน และการให้ลาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรมีโอกาสได้รับความรู้ ประสบการณ์ แนวคิดใหม่ๆ โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนแบบสองภาษา ครูมีความจำเป็นต้องใช้ความสามารถทางภาษาในการสื่อสารก่อนให้เกิดความมั่นใจและกล้าที่จะคิดทำสิ่งใหม่ๆ ครูที่โรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนาส่วนใหญ่พึงพอใจในการได้รับการสนับสนุนในด้านการเรียนทางภาษาอังกฤษเพราะเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารจึงสังเกตเห็นว่าการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาและพัฒนานักเรียนให้มีความศักยภาพในการเรียนได้มากขึ้น อีกทั้งครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนาได้ให้ความสนใจและตอบสนองต่อนโยบายนี้เป็นอย่างดีเช่นกัน (6) ด้านการประเมินผลงานพบว่า ต้องมีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนยอมรับและปฏิบัติตาม การประเมินผลงานนั้นผู้ประเมินจะถูกประเมินจากครูคู่ชั้นเรียนหัวหน้าระดับหัวหน้าสายและผู้บริหาร หลังจากนั้นจึงจะนำคะแนนมา

รวมกันส่วนการประเมินด้านการสอนนั้นจะมีการประเมินแบบแจ้งให้ทราบล่วงหน้าซึ่งการประเมินแบบนี้ จะประเมินปีละ 4 ครั้งภาคเรียนละ 2 ครั้งและอีกส่วนหนึ่งคือการเข้าดูการสอน ภายในชั้นเรียนแบบไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าซึ่งจะทำให้สามารถประเมินได้จากการสอนจริงนอกจากนี้แล้วยังมีการเดินตรวจความเรียบร้อย ในขณะที่ครูทำการสอนด้วยตลอดทั้งวัน ซึ่งหากพบเห็นสิ่งใดที่ไม่เหมาะสมถูกต้อง ครูผู้นั้นจะถูกเรียกมาสอบถามถึงปัญหาและตั้งเตือนในกรณีที่ทำไม่เหมาะสมหลังจากประเมินเสร็จสิ้น จะเรียกครูเข้าพบเป็นรายบุคคล เพื่อแจ้งให้ทราบถึงผลของการประเมิน ข้อดี ข้อเสนอแนะ ข้อที่ควรปรับปรุงแก้ไขในกรณีที่ครูไม่สามารถปฏิบัติได้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ทางโรงเรียนจะเชิญครูท่านนั้นออก หรือไม่ต่อสัญญาในการประเมินการปฏิบัติงานมีการรวบรวมผลการประเมิน เมื่อจบปีการศึกษาจะได้นำผลการปฏิบัติงานตลอดปีการศึกษามาประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ (7) ด้านการให้ค่าตอบแทนพบว่า ทางโรงเรียนจะพิจารณาค่าตอบแทน หรือพิจารณาเงินเดือนขั้นต่ำตามวุฒิทางการศึกษาได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ส่วนการปรับเงินเดือนนั้นจะมีการปรับเงินเดือนทุกปีโดยพิจารณาจากการเข้าปฏิบัติงานความรับผิดชอบในหน้าที่ จรรยาบรรณและการปกครองนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลงานจากการประเมินของหัวหน้าสายงานและเพื่อนร่วมงาน และจะพิจารณาตามหลักเหตุผลความเสมอภาค และความเหมาะสม ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มุ่งใจ รวมถึงโบนัสพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น หรือมีเทคนิคการสอนยอดเยี่ยม ในการปฏิบัติงาน ส่วนนี้จะทำให้แก่บุคลากรทำงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ เป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา กำหนด (8) การดำรงรักษาพนักงาน พบว่า ทางโรงเรียนมีดำเนินการและสนับสนุนสวัสดิการในทุก ๆ ด้าน เพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากร และเพื่อให้ครูมีความรู้สึว่าการทำงานอยู่ที่โรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนานั้นเป็นเสมือนครอบครัวเดียวกัน ทำงานเหมือนกับพี่น้อง ร่วมกันคิดแก้ไขและพัฒนาให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าสนับสนุนดูแลในทุกๆ ด้าน เช่นทุนการศึกษาต่อครูทุกคนมีโอกาสในการขอทุนของโรงเรียนเพื่อศึกษาต่อ หรือใช้ทุนส่วนตัวครูที่ขอทุนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่นอกเหนือจากที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดโรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ และให้ครูทำประกันสุขภาพเพื่อเป็นการเตรียมการไว้ล่วงหน้าหากเจ็บป่วยหนัก ก็จะได้เงินทดแทนที่จะได้จากทางโรงเรียนและทางกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งเงินจากการทำประกันสุขภาพ อีกทั้งบุคลากรสามารถกู้ยืมได้จากเงินสะสมของตนเองที่ได้มีการเก็บเงินสะสมไว้กับทางโรงเรียนที่เรียกว่า กองทุนสวัสดิการพนักงานทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในโรงเรียน สารสาสน์วิเทศล้านนาสำหรับ บรรยากาศในการทำงานโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนาเน้นการปกครองแบบครอบครัวทำให้ครูทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยมีข้อค้นพบและประเด็นที่เห็นสมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านการบรรจุพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการวางแผนและวิเคราะห์ความต้องการ สอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหารที่กล่าวว่า “ในแต่ละปีจะมีการสำรวจว่าครูมีความประสงค์จะทำการสอนปีต่อไปหรือไม่ หรือมีความประสงค์ที่จะขอปรับเปลี่ยนระดับชั้นที่สอน สำรวจเพื่อวางแผนในการรับสมัคร ทางโรงเรียนจะได้ทราบถึงอัตราบุคลากรที่ต้องการในปีการศึกษาต่อไป” ดังที่ อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ (2548, 21-22) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของการดำเนินงานบุคคล ไว้ว่า ต้องมีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับงานทุกระดับ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับงานและผู้ปฏิบัติงานสำหรับนำไปใช้ในการวางแผนบุคลากรโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ

จันจิรา อินตะเสาร์ (2550) ได้วิจัย ประสิทธิภาพของการวางแผนงานบุคลากรเป็นกระบวนการกำหนดความต้องการของบุคลากรในอนาคตที่สอดคล้องกับแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรมีความสำคัญยิ่งและมีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงานของผู้บริหารทุกคน

2. ด้านการสรรหา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลจากการวางแผนและวิเคราะห์ความต้องการ ที่สามารถช่วยให้โรงเรียน กำหนดระยะเวลาในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานได้ ประกอบกับ มีการเปิดรับสมัครโดยการใช้สื่อทางอินเทอร์เน็ต ที่สามารถกระจายข่าวสารและกำหนดเวลาในการนัดหมายบุคคลที่สนใจเข้ารับการเลือกสรรได้ ดังที่ผู้บริหารได้กล่าวว่า “การสรรหาจากทางเว็บไซต์ของทางโรงเรียนที่ครูส่งใบสมัครเข้ามา ถ้าคุณสมบัติตรงกับความต้องการจะโทรนัดสัมภาษณ์เป็นลำดับขั้นตอนต่อไป” ดังที่ เสนาะ ตีเยาว์ (2543, 23-27) กล่าวว่า หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคลแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกมีหน้าที่เกี่ยวกับองค์กร และส่วนที่สองมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับคนโดยหน้าที่เกี่ยวกับบุคคล คือ งานที่เกี่ยวกับเรื่องของบุคคลในองค์กรตั้งแต่เริ่มรับเข้าทำงาน จนกระทั่งออกจากองค์กรนั้นไป หน้าที่เหล่านี้ได้แก่การวางแผนทางด้านกำลังคน คือ การวางแผนเกี่ยวกับคนเพื่อกำหนดว่าองค์กรจะมีคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานได้ในเวลาที่ต้องการสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พัชรพร รุ่งเรือง (2553) ได้ทำวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์การสรรหาคัดเลือกพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัดมหาชน หลังวิกฤติเศรษฐกิจ ปี 2551 เป็นต้นมา พบว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จ ดังนั้น บริษัทฯ จึงควรมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการคัดเลือก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตรวจสอบใบประกอบวิชาชีพครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ใบประกอบวิชาชีพครู สามารถเป็นหลักประกันขั้นต้นของการคัดเลือกคนเข้าปฏิบัติงานสายการสอนของโรงเรียน ที่เหมาะสม ดังที่ผู้บริหารได้อธิบายขั้นตอนการรับสมัครว่า “การคัดเลือกเริ่มจากการตรวจเช็ควุฒิทางการศึกษา ต้องผ่านระดับการศึกษาขั้นต่ำปริญญาตรี มีใบประกอบวิชาชีพครู ส่วนคนไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู จะพิจารณาความรู้ ความสามารถตามเกณฑ์ของโรงเรียนต่อไป” เนื่องจากผู้ที่จะมีใบประกอบวิชาชีพได้ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด (2546) ที่ได้กล่าวถึงการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ในมาตรา 33 (ค) ถึงหลักเกณฑ์ในการรับใบอนุญาต และคุณสมบัติในการขอรับใบประกอบวิชาชีพที่ต้องผ่านจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของคำพันธ์ อัครเนตร (2533) ได้วิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคคลว่า เมื่อมีการคัดเลือกบุคคลได้ไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน จึงทำให้บุคลากรที่ได้จะขาดความรู้ความสามารถในการทำงานที่โรงเรียนต้องการ

4. ด้านการบรรจุพนักงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวัน เวลา ในการบรรจุ อย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมุ่งสนใจที่จะรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียน ให้นักเรียนมีครูสอน และโรงเรียนไม่ขาดแคลนบุคลากร ดังที่ สุนันทา เลานันท์ (2544, 201-204) ได้กล่าวถึงการบรรจุและพัฒนาบุคคลว่า การจัดให้บุคคลรับทราบข้อมูลพื้นฐาน เบื้องต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นที่น่าพึงพอใจ เช่น การบอกชั่วโมงการทำงาน เลิกและเริ่มงานเวลาใด เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร อามาตย์ (2544) ได้วิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า การปฏิบัติงานบุคลากรของในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามที่มีการปฏิบัติบ่อยที่สุด ในด้าน มีการประชุมบุคลากรก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อกำหนดการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการดำเนินการป้องกันและกระทำผิดวินัย

5. ด้านการอบรมและพัฒนาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งนี้อาจ เป็นเพราะว่า ครูสนใจที่จะพัฒนาตนเองมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารอาจมีรูปแบบการอบรมที่ไม่หลากหลาย จึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศล้านนา ดังที่ชาญ สวัสดิ์สาลี (2544, 15) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรศรี นิยมแก้ว (2545) ที่ได้กล่าวถึงรูปแบบของการพัฒนาครูพบว่า ต้องมีการพัฒนาดังต่อไปนี้ (1) การฝึกอบรมในโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพครูเน้นการปฏิบัติจริงโดยสถาบันผลิตครูเป็นหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว (2) การอบรมทั้งโรงเรียน (The Whole School Approach) เป็นการฝึกอบรมเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้กับบุคลากรทั้งโรงเรียนโดยมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (3) การพัฒนาโดยตัวครูเองและพัฒนาเพื่อนครูตามเงื่อนไขที่กำหนด (Peer Group Development) เป็นการให้ทุนอุดหนุนในการพัฒนาผลงานโดยผ่านกระบวนการพัฒนาครูแกนนำครูต้นแบบและครูแห่งชาติ การพัฒนาแนวนี้ครูจะต้องเข้าร่วมพัฒนาครูต้นแบบและครูแห่งชาติ โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องนำความรู้ที่ได้พัฒนาขึ้นไปขยายผลพัฒนาเพื่อนครูอีกจำนวนหนึ่งเมื่อผ่านการประเมินแล้วจะได้รับการรับรอง (4) การพัฒนาครูโดยให้พัฒนาตนเอง (Self Development) เป็นการให้ครูพัฒนางานโดยอิสระได้รับการคัดเลือกและให้รางวัลเมื่อผลงานได้รับการตัดสินให้ชนะการประกวดแข่งขันแล้ว

6. ด้านการประเมินผลงานพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแผนงานที่กำหนดไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศล้านนา มีการประเมินผลงานหรือนิเทศการสอนครูอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องการให้ครูสอนนักเรียนอย่างมีคุณภาพและได้ประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ชาญชัย อาจินสมาจาร (2548, 22-24) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ว่า คือการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับ สาวิตรี กลินธร (2549) ที่ได้ทำการวิจัยรูปแบบการบริหารโรงเรียนสองภาษา กล่าวว่า ครูต่างชาติที่มีคุณภาพจะมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้นในอนาคต เช่น มีส่วนร่วมในการทำหลักสูตรสถานศึกษาและพัฒนาวิธีการสอนและการที่ครูมีการติดต่อร่วมงานกันส่งผลให้ครูสามารถพัฒนารูปแบบและวิธีการสอนรวมถึงมีการพัฒนาด้านการสื่อสารในการทำงานที่ดีขึ้น

7. ด้านการให้ค่าตอบแทนพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พิจารณาเงินเดือนขั้นต่ำตามวุฒิทางการศึกษาให้กับบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนได้กำหนดเงินเดือนให้กับบุคลากรครู ได้เหมาะสมกับความต้องการเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในปัจจุบัน ดังที่ เสนาะ ตีแยว (2543) ได้ให้ความหมายของ ค่าตอบแทนว่า หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงานอาจเรียกว่า เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้าง หมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงทำงาน ส่วนเงินเดือน ได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำ ในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไป ตามจำนวนชั่วโมงหรือผลผลิต ค่าจ้าง และเงินเดือนเป็นเครื่องแสดงสถานะของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรแรม พุทธนุกูล (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.01

8. ด้านการธำรงรักษาพนักงานพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศล้านนา มีวัฒนธรรมองค์กร ที่อยู่ร่วมกันอย่างเป็นครอบครัว ร่วมแก้ปัญหาแนะนำตักเตือนเพื่อนครูด้วยกันมีสวัสดิการที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

และให้การสนับสนุนด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนเมื่อครูมีความต้องการ ตรงกับคำกล่าวของอุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ (2548, 21-22) ที่ได้กล่าวถึงหน้าที่ของการบริหารงานบุคคลในด้านการธำรงรักษาพนักงาน (Maintenance) ว่า การที่บุคลากรของหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินา แก้วสีขาว (2547) ที่ได้กล่าวถึงการให้สวัสดิการและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่ครูชาวไทยและครูชาวต่างชาติควรให้ความสำคัญและดูแลอย่างเท่าเทียมกันมิใช่ให้ความสำคัญและความสนใจเฉพาะครูชาวต่างชาติหรือครูชาวไทย เพราะจะทำให้เกิดความขัดแย้ง อีกทั้งยังก่อให้เกิดการแตกแยกและขาดความสามัคคี การจัดสวัสดิการและการอำนวยความสะดวกต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตเป็นสิ่งสมควรให้ความสำคัญเพราะเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะทำให้มีความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่วนปัญหาที่พบได้แก่ การบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่ให้ทำงานให้ได้เต็ม ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพไม่ทั่วถึง และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถบางส่วนขาดความรับผิดชอบ ขาดความเสียสละ ช่วยเหลืองานส่วนร่วมของโรงเรียน โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบและควรมีการกระจายงานหน้าที่ความรับผิดชอบภาระหน้าที่ให้ทั่วถึงกัน

สรุป

จากผลการวิจัย เรื่อง การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าโดยรวมมีการดำเนินงานในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนกำลังคน (2) ด้านการสรรหา (3) ด้านการคัดเลือก (4) ด้านการบรรจุพนักงาน (5) ด้านการอบรมและพัฒนา (6) การประเมินผลงาน (7) การให้ค่าตอบแทน (8) การธำรงรักษาพนักงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์บุคลากรบางส่วนเพิ่มเติม พบว่าการคัดเลือกบุคลากรของโรงเรียนนั้นยังคงมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรดำเนินการพิจารณาตามเกณฑ์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา ควรมีการปรับปรุงด้านการนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดี ความชอบ โดยควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร ทุกคน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเลือกผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการคัดเลือกของคณะครู นอกเหนือจากฝ่ายบริหาร

สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปมีดังนี้

1. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรต่อการบริหารงานในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่
2. ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคลโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- คำพันธ์ อัครเนตร. (2533). การบริหารงานบุคลากร ในสำนักงานการศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันจิรา อินตะเสาร. (2550). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร. วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี.สระบุรี.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2544). คู่มือนักฝึกอบรมอาชีพ: การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดนำกังการพิมพ์
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ชรีนา แก้วสีขาว. (2547). การพัฒนาคุณภาพด้านสวัสดิการ. สระบุรี: วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พรศรี นิ้มแก้ว. (2545). การพัฒนาและควบคุมอาชีพ. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์
- พัชรินทร์ รุ่งเรือง. (2553). การวิเคราะห์สรรหาคัดเลือกพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด. เชียงใหม่: คณะวิทยาการจัดการมหาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). การจัดระบบการศึกษา หน่วยที่ 7 – 11 .กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมธี ปิลาธนนานนท์. (2540). การบริหารงาน บุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- โรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา. (2555). รายงานประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาประจำปี 2555. (เอกสารอัดสำเนา)
- สาวิตรี กลสินธร. (2549). รูปแบบการบริหารโรงเรียนสองภาษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปกร
- สุนทร อามาตย์. (2544). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาอาเภอโกสุมพิสัยจังหวัดมหาสารคาม. ปริญญาโทบริหารการศึกษา. (บริหารการศึกษา). ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยสารคาม.
- สุนันทา เสาหนันท์. (2544). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน
- สุปราณีศรีฉัตรราภิมุข. (2544). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่ง
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 12).กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณีย์ จิตตะปะโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ. (2548). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ส่งเสริมวิชาการ.